

# **Gender Coaching Gap - Männliches und weibliches Coaching Meine Beobachtungen und eigenen Erfahrungen**



**von Stefanie Sprung**

Ausbildungsinstitut: InKonstellation Coaching Akademie  
Kurs: Systemische Coaching Ausbildung Juli 2025 München

# Inhaltsangabe

<b>1. Idee und Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>2. Datenlage</b>	<b>3</b>
<b>3. Statistische Analyse</b>	<b>4</b>
3.1 Deskriptive Interpretation	4
3.2 T-Test	4
<b>4. Interpretation der Ergebnisse</b>	<b>5</b>
<b>5. Ursachenforschung</b>	<b>6</b>
5.1. Aktives Zuhören und Spiegeln	6
5.2. Ähnlichkeitseffekt	6
<b>6. Meine persönlichen Erfahrungen</b>	<b>7</b>
6.1 Beobachtungen aus der Gruppe	7
6.2 Mein ganz persönliches Erweckungserlebnis	8
<b>7. Handlungsempfehlungen und Ausblick</b>	<b>9</b>
<b>Quellen</b>	<b>11</b>

# 1. Idee und Hintergrund

In meiner Coaching Ausbildung bei InKonstellation in München waren von 21 TeilnehmerInnen 19 weiblich und 2 männlich, was eine Quote von 90 zu 10% ist. Somit hatte ich die Idee, dass sich generell mehr Frauen für die Ausbildung zum Coach interessieren als Männer dies tun.

Nun überraschte mich aber die Tatsache, dass wir alleine in den ersten 6 Modulen bereits von 3 männlichen Trainern unterrichtet worden sind, was einer anderen Quote entspricht. So kam mir der Gedanke, dass zwar mehr Frauen die Ausbildung als Coach machen, aber mehr Männer in diesem Bereich arbeiten.

Diese Idee geht zurück auf das Gender Education Gap, in der es heißt, dass von allen AbsolventInnen der Hochschulreife 55% weiblich und 45% männlich sind, ebenso sind bei den HochschulabsolventInnen 53% weiblich und 47% männlich, allerdings dreht sich das Verhältnis dann mit den Promotionen, bei denen dann die Männer mit 54% in der Mehrheit sind. <sup>(1)</sup>

Daran anschließend habe ich Hypothesen aufgestellt, warum trotz vorhandener Ausbildung verhältnismäßig mehr Männer in dem Beruf des Coaches arbeiten und was das mit unserer Gesellschaft und meinen persönlichen Erlebnissen zu tun hat.

## 2. Datenlage

Ich habe ein Diplom in Statistik und arbeite seit Jahren als Analystin, deswegen dachte ich mir, dass eine Datenaufbereitung einfach und interessant wäre.

Im Idealfall hätte ich gerne sämtliche Daten aller TeilnehmerInnengruppen, die im Jahr 2024 bei InKonstellation ihren Abschluss als systemischer Coach gemacht haben, bekommen. Da sich die Daten, die ich brauche, nur auf das eingetragene Geschlecht beziehen, dachte ich, dies wird einfach, allerdings bekam ich die Antwort, dass es wohl bei der Anmeldung keinen gesonderten Button gibt, welchem Geschlecht sich der/die TeilnehmerIn zugehörig fühlt. Aufgrund des hohen Mehraufwands die Vornamen, die im Zweifel auch nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, als Indikator zu benutzen, die ich dann aufgeteilt hätte, habe ich entschieden mich auf fünf Ausbildungsgruppen zu beschränken. Ebenso wurde mir mitgeteilt, dass es nicht der DSGVO entspricht, mir die Vornamen der TeilnehmerInnen mitzuteilen, was ich natürlich verstehe.

Aufgrund dieser Tatsache habe ich mich auf 5 Städte beschränkt, die alle, so wie mein Kurs in München, im Sommer 2025 angefangen haben, die Ausbildung zum systemischen Coach zu machen. Die Städte sind München, Köln, Düsseldorf, Frankfurt und Hannover.

Dankenswerterweise habe ich von Julia Pätz die Daten zu den Geschlechterverhältnissen der TeilnehmerInnen und die Namen der Coaches bekommen, die in den Städten die einzelnen Modulen unterrichtet haben. Auch hier habe ich einen Kniff verwendet, dass ich die einzelnen Module als weiblich oder männlich unterrichtet zähle und nicht die absolute Anzahl der Coaches, da es in jeder Ausbildungsgruppe eine\*n MentortrainerIn gibt, der/die bis zu 3 Module betreut. Für mich zählt das dann in dem Beispiel als dreimal männlich oder weiblich, so dass die Gesamtsumme der TrainerInnen pro Gruppe immer auf 9 addiert wird und nicht auf die eigentliche Anzahl der uneindeutigen TrainerInnen.

Dies zur Erklärung und nun die aufbereiteten Daten:

	München		Hannover		Köln		Düsseldorf		Frankfurt		Summe	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Teilnehmer, w.	19	90%	13	65%	19	86%	17	81%	15	75%	<b>83</b>	<b>80%</b>
Teilnehmer, m.	2	10%	7	35%	3	14%	4	19%	5	25%	<b>21</b>	<b>20%</b>
Trainer, w.	4	44%	7	78%	4	44%	6	67%	6	67%	<b>27</b>	<b>60%</b>
Trainer, m.	5	56%	2	22%	5	56%	3	33%	3	33%	<b>18</b>	<b>40%</b>

Tabelle 1: Trainer und Teilnehmer nach Geschlecht und Stadt in ganzen Zahlen und Prozentzahlen<sup>(2)</sup>

## 3. Statistische Analyse

### 3.1 Deskriptive Interpretation

Auf den ersten Blick ist ersichtlich, dass die extremsten Verteilungen in München und Köln sind, bei den TeilnehmerInnen sind in München 90% und in Köln 86% weiblich und bei den TrainerInnen sind in beiden Städten jeweils 44% weiblich. Nicht ganz so eindeutig auseinander klafft es in Düsseldorf und Frankfurt, da gibt es 81% und 75% weibliche Teilnehmerinnen und in beiden Städten jeweils 67% weibliche Trainerinnen. Und genau umgekehrt ist es in Hannover, da sind es nur 65% weibliche Teilnehmerinnen und tatsächlich 78% weibliche Trainerinnen. Also prozentual eindeutig mehr Trainerinnen als Teilnehmerinnen. Auf die Gesamtsumme hat es einen mildernden Einfluss. Auf 80% der Teilnehmerinnen kommen 60% Trainerinnen, was für mich aus der Münchnerbrille tatsächlich schon etwas überraschend, allerdings natürlich positiv ist, da München scheinbar doch ein Ausreißer ist. Im Folgenden werde ich mit Hilfe eines T-Tests analysieren, ob es auch ein statistisch signifikanter Unterschied ist.<sup>(3)</sup>

### 3.2 T-Test

In der hier betrachteten Testsituation gehen wir davon aus, dass der Erwartungswert dem Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen gleich dem Erwartungswert der weiblichen Trainerinnen entspricht. Ganz konkret aus unserem Datensatz heraus sage ich, der Erwartungswert der weiblichen Teilnehmerinnen ist 0,8 und der Erwartungswert der weiblichen Trainerinnen ist 0,6 und über den Test möchte ich beweisen, dass das ein signifikanter Unterschied ist. In der Nullhypothese gehen wir davon aus, dass der Erwartungswert  $\mu$  gleich ist in beiden Fällen und in der Alternativhypothese, dass es einen signifikanten Unterschied gibt.

$$H_0: \mu = \mu_0 \quad H_1: \mu \neq \mu_1$$

Es wird vorausgesetzt, dass die Zufallsvariable  $X$  normalverteilt ist.  $X$  ist in diesem Beispiel der prozentuale Anteil weiblicher Teilnehmerinnen. Die Standardabweichung  $\sigma^2$  ist allerdings nicht bekannt. Somit werde ich die Standardabweichung über  $S^2$  schätzen, siehe Formel unten

$$T = \frac{\bar{X} - \mu}{S} \sqrt{n}, \text{ wobei } S^2 = \frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{(n - 1)}$$

Folgende Werte habe ich ermittelt

$$\bar{X} = 0,8$$

$$X_{1,\dots,5} = 0,90; 0,65; 0,86; 0,75; 0,81$$

$$n = 5$$

Somit lässt sich  $S^2$  berechnen

$$S^2 = 0,010012$$

$$S = 0,1006$$

$$\mu = 0,6$$

Durch das Einsetzen aller gegebenen Zahlen kann folgender T-Wert ermittelt werden  $T = 4,4694$ . Wenn ich diesen Wert mit der Student-T-Verteilung abgleiche, (Quelle (3), S.557) dann kann ich sagen, dass auf einem Signifikanzniveau von 0,001 bewiesen ist, dass der Erwartungswert der Anzahl der Teilnehmerinnen und Trainerinnen unterschiedlich ist. Sprich, es werden mit über 99% Wahrscheinlichkeit immer mehr Teilnehmerinnen als Trainerinnen in der Gruppe sein. Die Nullhypothese ist widerlegt und die Alternativhypothese wird angenommen.

Nähere Informationen zum Vorgehen Berechnung T-Test entnehmen Sie bitte der Quelle (3) S. 401 ff

## 4. Interpretation der Ergebnisse

Die Hypothese lässt sich vorerst bestätigen, dass mehr Frauen die Ausbildung als Coach machen, aber mehr Männer in diesem Bereich arbeiten. Die Ergebnisse sind aber mit Vorsicht zu genießen.

Die Ergebnisse sind sowohl in der deskriptiven Analyse als auch bei der Signifikanzberechnung eindeutig, allerdings ist die Fallzahl mit 5 Gruppen sehr gering. Des Weiteren habe ich bewiesen, dass bei den Ausbildungen von InKonstellation tendenziell mehr Männer in der Trainerrolle sind, aber das bedeutet nicht, dass die weiblichen ausgebildeten Coaches nicht in anderen Bereichen oder Unternehmen als Coach arbeiten. Ich habe nicht mal wirklich überprüfen können, ob die TrainerInnen alle die Ausbildung bei InKonstellation gemacht haben.

Selbst die Co-TrainerInnen habe ich völlig außer Acht gelassen, da diese nicht bezahlt werden.

Bei der Überprüfung der Ausbildungscoaches auf der Seite von InKonstellation ist eine überwältigende Anzahl von weiblichen Coaches zu sehen (20 Frauen vs. 8 Männer, was einer Quote von 70 zu 30 % entspricht)<sup>(4)</sup>, allerdings fehlten schon mal mindestens zwei männliche Coaches, die in München bei unserer Ausbildung waren, aber nicht auf der Seite zu finden sind. Deswegen habe ich diese Information nicht mit in meine Berechnungen oder weitere Betrachtungen herangezogen.

# 5. Ursachenforschung

## 5.1. Aktives Zuhören und Spiegeln

Einer der vielen Gründe, warum mehr Frauen die Ausbildung machen und trotzdem mehr Männer in diesem Bereich arbeiten, könnte mit den Grundprinzipien des Coachings zusammenhängen.

Als ersten Punkt haben wir das Aktive Zuhören gelernt, damit habe ich mich nicht schwer getan und das war für mich auch keine große Erkenntnis, da ich es intuitiv schon mein ganzes Leben lang praktiziere. Meine Theorie dahinter ist, dass Frauen sich von Anbeginn der Zeit in Gruppen organisieren und darauf angewiesen sind, Informationen genau zu behalten und weiterzugeben, die das Überleben sichern. Das Gegenüber zu spiegeln und Gefahren zu erkennen, ohne zu viel oder zu wenig hinein zu interpretieren.

Männer dagegen gingen auf die Jagd, mussten kämpfen und stark sein, um zu überleben. Und auf der Jagd wird im Idealfall wenig kommuniziert und gespiegelt.

Das ist sicherlich sehr vereinfacht heruntergebrochen, aber unter dieser Prämisse ist das Aktive Zuhören und Spiegeln für Männer eine Offenbarung, während Frauen endlich einen Namen gefunden haben für das, was sie sowieso instinktiv schon immer so gemacht haben. Somit wäre meine These, dass Frauen bestimmte Eigenschaften wie Aktives Zuhören und Spiegeln als eine selbstverständliche Ressource ansehen und sie somit keine höheren Einfluss darauf haben, ob sie später als Coach arbeiten, während sich Männer beim "Erlernen" oder Erfahren dieser Methode bestätigt fühlen und es zumindest als Verstärker sehen eventuell als Coach zu arbeiten.

Auch in der Beobachtung der zwei männlichen Kommilitonen in meiner Gruppe habe ich bemerkt, dass einer sich sehr schwer tat, ganz allgemein Aktives Zuhören zu praktizieren und auf einer emotionalen Ebene zu kommunizieren und nicht nur auf der Sachebene. Und dem anderen wurden direkt Superkräfte unterstellt, da er gleich auf mit Frauen zuhören konnte, emphatisch und fürsorglich war. Das ist tatsächlich sehr tief in unserer patriarchalen Gesellschaft verankert, dass, wenn zum Beispiel Männer auf Kinder aufpassen und diese anfangen zu schreien, dann heißt es, "der arme Vater, er tut sein Bestes, was kann er schon machen". Bei dem gleichen Szenario mit einer Frau, denkt die Gesellschaft, wie schlecht hat sie ihr Kind erzogen, vielleicht ist sie eine Rabenmutter.

So massiv war es in unserer Gruppe zum Glück nicht, denn es gab für alle immer wohlwollendes konstruktives Feedback, aber ich wollte einen Punkt mit einem übertriebenen Beispiel verdeutlichen, der mir persönlich aufgefallen ist. Auch wenn ich natürlich noch gar nicht wissen kann, wer in unserer Gruppe mal als Coach oder TrainerIn arbeiten wird.

## 5.2. Ähnlichkeitseffekt

Eine weitere Sache, die mir aufgefallen ist und die eventuell einen Einfluss darauf hat, dass es mehr männliche Trainer gibt, ist der Gründer Timo Schlage, der besonders von Gunther Schmidt geprägt worden ist. Das sind beides, mit absoluter Sicherheit, Männer, die sehr viel von ihrem Fachgebiet verstehen und sehr viel Erfahrungen gesammelt haben, die ich ihnen in keiner Form absprechen möchte.

Allerdings gibt es in der Wirtschaft den sogenannten Ähnlichkeitseffekt<sup>(5)</sup>, auch als Similarity-Attraction Effect bekannt, beschreibt dieser die Tendenz, dass wir uns zu Menschen hingezogen fühlen, die uns ähnlich sind – sei es in Bezug auf Persönlichkeit,

Interessen oder Aussehen. So können selbst kleinste Gemeinsamkeiten unsere Objektivität verzerren und zu Wahrnehmungsfehlern sowie Beurteilungsverzerrungen führen. Besonders in der Personalauswahl hat das einen großen Einfluss, dass zum Beispiel der männliche Manager lieber jemanden einstellt, der die gleichen Hobbies wie er hat und das ist dann vielleicht eher Fußball und nicht Bauchtanz. Ich denke, dass Timo Schlage einmal überprüfen könnte, ob er diesem Bias unterlegen ist. Da ich nie ein persönliches Gespräch mit Timo Schlage hatte, kann ich das nur theoretisch annehmen und es dient eher als weiterer Erklärungsansatz zu meiner eingangs erwähnten These.

## 6. Meine persönlichen Erfahrungen

### 6.1 Beobachtungen aus der Gruppe

Da wir sowohl männliche als auch weibliche TrainerInnen hatten, kann ich nur vollen Herzens sagen, dass meine Meinung schon immer sehr individuell mit der Person zu tun hatte und nur sekundär (oder tertiär oder noch weiter hinten) mit dem Geschlecht der Person.

Was ich in der Gruppe beobachtet habe, war eine gewisse Ablehnung bestimmten TrainerInnen gegenüber. Begründet wurde das bei einer Trainerin mit den Worten, sie sei zu unerfahren, während der ebenfalls eher unerfahrene männliche Trainer "eine gute Energie" hatte. Außerdem wurden der Kleidungsstil und die Frisur von Trainerinnen kommentiert, aber eher weniger von Trainern. Es wurde einer jungen Trainerin weniger Professionalität unterstellt, da sie die Haare offen trug, männlichen Trainern allerdings nicht.

Ich hatte nicht den Eindruck, dass die Frauen, die InKonstellation als Trainerin engagiert hatten, weniger kompetent waren als die Männer. Ich hatte eher den Eindruck, dass Frauen anders in der Gruppe auf- und wahrgenommen wurden. Und das ist sehr spannend, weil es auch ein Spiegel der Gesellschaft ist. Der Mann in einer höheren Manager Position muss sich nie auf einem Level beweisen, wie es Frauen in gleichen Positionen machen müssen und sich dabei noch feminin und professionell kleiden. Der Mann beweist genug damit, dass er die Position erreicht hat und kann sich jetzt authentisch so kleiden wie er es fühlt. Mir persönlich wäre das mit der Kleidung nicht aufgefallen, wenn es nicht aus der Gruppe so massiv erwähnt worden wäre.<sup>(6)</sup>

Und ja, es ist leider in unserer patriarchalen Welt so verankert, dass auch Frauen andere Frauen im ersten Schritt auf ihr Aussehen reduzieren und bewerten. Das nennt man internalisierten Sexismus.<sup>(7)</sup> Das ist ein sehr spannendes Thema, was hier nur kurz erwähnt werden soll und an anderer Stelle aufgearbeitet werden muss.

Mir ist es bei einem Trainer oder einer Trainerin wichtig, dass er oder sie authentisch ist, bzw. in meinem Empfinden authentisch ist. Da ich natürlich in einem 3-tägigen Seminar nicht die komplette Person in jedem Detail kennenlernen und meine Thesen zu ihrer/seiner Authentizität überprüfen kann, muss es bei meiner gefühlten Einschätzung zu dem Thema bleiben.

Sobald ich dieses Gefühl hatte, war es sehr spannend, wie die Person dann war und welche anderen Ansätze sie mit in den Coaching Prozess gebracht hat.

Falls die Person, meines Erachtens nach, nicht authentisch war, fand ich es auch spannend zu beobachten, wie die Gruppe damit umgegangen ist und darauf reagiert hat.

Das sehe ich als großen Vorteil an, dass nicht nur durch das Geschlecht, sondern auch die Persönlichkeit (zu dem der Kleidungsstil gehört) eine gewisse Diversität in die TrainerInnenprofile eingebracht worden ist. Da hat InKonstellation sehr gute Arbeit geleistet.

## 6.2 Mein ganz persönliches Erweckungserlebnis

In meiner Arbeit in der IT bin ich sehr viel von Männern umgeben und war sehr oft die einzige Frau im Team. Ich bin heterosexuell und mit zwei Brüdern aufgewachsen. Also habe ich mich über meine vielen Lebensjahre viel zu viel mit Männern und deren Blick auf die Welt auseinandersetzen müssen. Ich weiß, dass ich da auch durchaus eine verhärtete Meinung habe und habe sogar in mehreren Übungskoachings meine Glaubenssätze und meine Wünsche an die Gesellschaft von meinen Kommilitoninnen coachen lassen.

Ich denke allerdings, dass ich den persönlichen Aspekt und den gesellschaftlichen Aspekt immer gut voneinander unterscheiden kann.

Ich erkenne den Unterschied, ob jemand eine unbedarfte Aussage macht, weil wir nun mal in dieser, also unserer Gesellschaft leben und sich diese Person vielleicht noch nicht über alle Aspekte und Auswirkungen dieser Aussage klar ist und der eigentlichen Person dahinter.

Im Idealfall hat die Sicht der Person überhaupt nichts im Coaching Prozess zu suchen. Allerdings lassen sich nicht alle von klein auf gelernten Denkmuster gleichzeitig aufbrechen. Aus TrainerIn Perspektive ist es sicherlich schwieriger, alles persönliche wegzulassen, da ich vorhin von Authentizität gesprochen habe und die in meinen Augen eher hergestellt wird, wenn auch persönliche Sachen erzählt werden.

Was ich mit der langen Einführung sagen wollte, bei männlichen Trainern bin ich, im Gegensatz zur Gruppe, sehr viel skeptischer als bei Frauen, weil ich auch in meinem Umfeld sehr viel kritischer mit Männern umgehe. Ich achte sehr viel mehr darauf, ob gegendert wird. Auch wenn das Thema gendern sicherlich eine weitere Arbeit wert wäre.

Nun hatten wir im Hypnosystemischen Modul einen männlichen Trainer, der sehr stark auf Worte und Formulierungen geachtet hat und von allen TrainerInnen am besten gegendert hat. Er hat eine sehr authentische Art und durch die Übungen und das Wochenende hindurch habe ich mich sehr gesehen und angenommen gefühlt von ihm. Durch seine Beobachtungen im ersten Übungskoaching und einigen sehr guten Fragen nach weiteren Sessions hat er mich dazu überredet, am letzten Coaching Tag ein Democoaching vor der Klasse zu meinem Thema an mir zu exerzieren. Ich hätte mich im Normalfall nie getraut vor der ganzen Klasse über meine Themen zu sprechen. Einer der Gründe ist, dass ich bestimmte Sachen nicht ausbreiten möchte. Ein weiterer Grund ist aber auch, dass ich immer denke, dass meine Themen nicht so bedeutend sind. Dies ist sicherlich auch ein Glaubenssatz, der vielleicht durch Coaching gelöst werden könnte.

Sehr konstant und beharrlich hat der Trainer bei diesem Democoaching Schicht um Schicht aufgedeckt, um auf den Kern des Themas zu kommen. Es hat mich emotional sehr mitgenommen, allerdings auch weiter gebracht. Auch in der Nachbetreuung war er sehr bei mir, hat mir viele gute Sachen gesagt und auch weiteren Kontakt angeboten.

Und nicht nur der Inhalt und das Ergebnis des Coachings, sondern ganz besonders, dass es ein mittelalter, weißer Mann ist, der mich so gut gecoacht hat, hat etwas mit mir gemacht. Hätte mich eine Frau auch gut coachen können? Mit absoluter Sicherheit! Hätte mich ein anderer Mann so gut coachen können? Vermutlich. Aber dass genau dieses Coaching für mich so stimmig war und so stattgefunden hat, lag an der Persönlichkeit des Trainers und zu seiner Persönlichkeit gehört nun mal sein Geschlecht.

Finde ich trotzdem, dass es Männern oft zu leicht gemacht wird oder Frauen unnötig schwer, ja! Vielleicht ist auch das ein Grund, warum Männer sich leichter tun damit, als Coach zu arbeiten, die Einstiegshürden sind eventuell geringer.

Sicherlich spielt das alles in mehr oder weniger großen Umfang mit rein in das "Gender Coaching Gap"

## 7. Handlungsempfehlungen und Ausblick

Auch wenn durch meine Analyse bewiesen ist, dass mehr Frauen die Coaching Ausbildung machen und nicht annähernd so viele Frauen im Coaching/TrainerInnen Bereich arbeiten, habe ich sowohl darauf hingewiesen, dass der Datensatz zu klein ist, als auch, dass ich nicht weiß, wer alles wirklich als Coach arbeitet, nur weil er/sie nicht TrainerIn bei InKonstellation ist.

Nichtsdestotrotz gibt die Analyse einen Hinweis, den ich persönlich sehr ernst nehme und auch schade finde, weil jede Persönlichkeit und somit natürlich auch Frauen ganz andere und spannende Aspekte ins Coaching mit einbringen.

Eine weitere Frage wäre ebenfalls, ob Männer oder Frauen eher zum Coaching gehen oder ob das gleichmäßig verteilt ist, aber dazu fehlen natürlich die Datensätze.

Ein paar Handlungsempfehlungen könnte ich InKonstellation trotzdem mitgeben.

- 1) Die Homepage ist nicht auf dem aktuellen Stand oder gibt es Gründe warum drei der TrainerInnen, die uns in München unterrichtet haben, nicht aufgeführt werden im Verzeichnis?
- 2) Beim Überarbeiten der Homepage könnte auch gleich besser gegendert werden, denn es gibt Studien, warum Gendern besonders wichtig ist, damit sich Frauen auch gemeint fühlen und nicht einfach nur mitgemeint sind. Sprache schafft Realität und dabei ist sie nicht neutral: Sie transportiert Werte, Normen und Vorstellungen. Wenn wir über »den Arzt« sprechen, entsteht ein Bild im Kopf – meist ein männliches. Wenn wir hingegen »die Ärztin« sagen, verändert sich dieses Bild. Diese kleinen Unterschiede haben große Auswirkungen.<sup>(8)</sup>
- 3) Grad das Thema gendern hat bis auf ein Trainer keine\*r besonders gut geschafft. Manche haben es versucht, manche haben es nicht mal versucht, sondern gleich das generische Maskulinum benutzt, ich wäre dann eher für das generische Femininum. Vielleicht wäre es gut, da auch nochmal innerhalb der TrainerInnen eine Sensibilität zu schaffen, denn es wirkte fast lachhaft, wenn wir 19 Teilnehmerinnen und 2 Teilnehmer in der Gruppe sind und immer nur von "dem Klienten" und "ihm" gesprochen worden ist, als würde es nur um 10% unserer Gruppe gehen.

Eine weitere Frage ist, ob die Anzahl der männlichen Teilnehmer oder die Anzahl der weiblichen Trainerinnen erhöht werden soll. Das sind zwei ganz unterschiedliche Herangehensweisen. In meinem Kopf ist der einfachere Ansatz vermutlich, die Anzahl der männlichen Teilnehmer zu erhöhen.

Dazu wären Umfragen gut, warum Männer sich speziell für ein Coaching anmelden oder eben sich genau nicht anmelden und dann entsprechende Zielgruppen zu definieren. Ist Coaching an sich vielleicht zu stark mit Psychotherapie verknüpft und deswegen machen Frauen häufiger diese Ausbildung? Frauen, die vielleicht gerne als Therapeutin oder Psychologin arbeiten würden. Auch genau herauszuarbeiten, warum mehr Frauen in diesem

Bereich eine Ausbildung besuchen, aber dann im Verhältnis weniger in diesem Bereich arbeiten, wäre eine interessante Fragestellung. Daran anknüpfend vielleicht auch noch die Frage, was machen die vielen Frauen mit ihrem Zertifikat als Coach, wenn sie nicht in dem Bereich arbeiten.

Aufgrund der Tatsache, dass 60% der Trainerinnen weiblich sind, könnte man schließen, dass es sich um eine gute Zahl handelt, da sie ja scheinbar höher als die Hälfte ist, aber im Vergleich zu der Anzahl der Frauen, die eine Ausbildung machen, ist es doch etwas gering. Ich denke, die Anzahl der Trainerinnen zu erhöhen ist eher schwierig, weil es ja schon eine sehr hohe Anzahl in diesem Bereich gibt und die Menge der benötigten TrainerInnen sicherlich auch endlich ist. Auch aufgrund meines persönlichen Erlebnisses würde ich es nicht gut finden, wenn Männer jetzt einfach nicht mehr engagiert werden würden.

Abschließend möchte ich sagen, dass ich sehr dankbar bin, dass ich die Ausbildung machen durfte und gemacht habe. Ich bin dankbar, dass es so viele unterschiedliche TrainerInnen gibt und wir dadurch viele Arbeitsweisen kennenlernen durften. Und wenn meine Abschlussarbeit dazu beiträgt, die Welt ein klein bisschen gerechter zu machen, dann würde mich das freuen. Vielleicht schafft sie es auch nur, die Augen einer Person zu öffnen, dass es noch ein weiter Weg ist, bis die Welt gerechter und gleichberechtigter ist, aber das genügt mir an der Stelle.

Weiterführende Diskussionen und Recherchen zu diesem Thema würden mich sehr freuen und ich stelle mich dazu auch gerne zur Verfügung.

# Quellen

- (1) [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/04/PD25\\_N014\\_212.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/04/PD25_N014_212.html)
- (2) Tabelle 1: Aufbereitet von Stefanie Sprung mit Daten von Julia Pätz aus einer eMail vom 2.12.2025
- (3) Fahrmeir, L., Heumann, C., Künstler, R., Pigeot, I., Tutz, G., Statistik - Der Weg zur Datenanalyse, 8. Auflage, 2016, Springer Lehrbuch
- (4) <https://www.in-konstellation.de/coach-verzeichnis/>
- (5) <https://biases.de/aehnlichkeitseffekt/>
- (6) <https://pinkstinks.de/unter-24-7-beobachtung-unser-koerper/>
- (7) <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/178674/subtile-erscheinungsformen-von-sexismus/>
- (8) <https://punktum-szk.de/warum-gendern-mehr-ist-als-ein-trend-sprache-als-werkzeug-des-gesellschaftlichen-wandels/>
- (9) Titelbild von freepik.de